

Икономика на висока заетост и добавена стойност – необходими структурни промени, политики и законодателна рамка¹

Димитър Бранков, д. и., зам.-председател на Българска стопанска камара

Въведение

1. Ключовото въздействие на промените в заетостта (брой, структура, разпределение и качество на заетите работни места) върху общото демографско състояние на Р България в дългосрочен хоризонт е неоспоримо. Приложение № 1 към настоящата оценка аргументира тази теза чрез един опростен корелационен анализ на изключително тясната връзка между броя на заетите и осигурени лица и населението през периода 1985 – 2016 г.

Общото намаление от над 20% на населението на България през 2016 г., спрямо най-високото достигнато равнище от 1986 г. (8,987 млн д.) се дължи почти изцяло² на двукратното намаление на заетостта ако се отчита високия дял на самонаетите лица, работещите на намалено работно време, сезонната заетост и други радикални промени в характеристиките на работните места през този период. Ясно се различават три основни вълни на спадаща заетост, съответно 1987 – 1993 г., 1997 – 2003 г. и 2009 – 2013 г. Действащите външни и вътрешни фактори през тези три отделни периода са свързани освен с характера на наследените икономически структури, институции и отношения, подложени на ускорена политическа и икономическа трансформация, така и на отключване на процеси, реформи, мерки и решения, доминирани от основните принципи и координиращи институции на т. нар. Вашингтонски консенсус³.

2. Постигането на обрат в катастрофалното демографско състояние на страната е неотложна и императивна задача пред всички институции, водещите политически партии, гражданското общество и социалните партньори. Настоящата оценка и предложения се основават на допускането, че е необходимо налагане на радикален обрат в политиките, капацитета и ефективността на институциите и правната рамка за:

- увеличаване на икономически активните лица – 15 (16) – 64 г. чрез промени в системата на образованието социалните помощи и услуги, пенсионно осигурителната система и други свързани области на политики;
- увеличаване на общата заетост, вкл. на огромния контингент маргинализирани социални групи в сектори и работни места макар и с по-ниска добавена стойност, в отделни сегменти на услугите, строителството, селското стопанство изпитващи недостиг на работна сила;
- улесняване на инвестициите и трансфера на работна сила към икономически дейности, работни места, длъжностни позиции, умения и компетенции с висока добавена стойност и производителност, с висок иновативен и експортен потенциал;
- създаване на привлекателни условия за насочване на преобладаващата част от реално произведената добавена стойност към вътрешния търговски и инвестиционен оборот за реализация на ускорено догонващо развитие, качествена заетост и демографски обрат.

¹ Представеното становище е лично и не обвързва Българската стопанска камара независимо, че отделни части реферират към приети официални позиции и документи.

² Около 66% от общото намаление на населението се дължи на намаляващата заетост. Виж: Прил. №1.

³ <https://piie.com/commentary/speeches-papers/what-should-world-bank-think-about-washington-consensus?ResearchID=351> Виж също: След стената. Преходът в Източна Европа. Дянков С., А. Аслунд и др. С. 2015.

Основната група от обслужващи реформи и мерки за достигане на тази цел следва да бъдат фокусирани и обхванат ефективността на институциите, инвестиционната среда (регулаторна рамка и ефективност на институциите, развитие на базова инфраструктура и реформиране на образователна система), трудовото законодателство и активните политики на пазара на труда и др. В тази връзка, извън обхвата на този анализ остават редица ключово значими области на политики в т. ч. - образование, професионално обучение, социално подпомагане и други с пряк ефект върху общото увеличение и качество на заетостта.

Промени в инвестиционната среда и ефективността на институциите

3. Необходимо е цялостно преразглеждане на правната и институционална рамка на националното стратегическо целеполагане, програмиране и управление, вкл. формиране на атрактивна инвестиционна среда за ограничаване по икономически път на масираните външни трансфери на добавената стойност,⁴ увеличаване на разполагаемата работна сила, отраслово реструктуриране и увеличаване на заетостта в сектори с висока добавена стойност и иновативен потенциал,.

Чрез промени в Закона за публичните финанси и други закони следва да се повиши контрола за ефикасност и ефективност на публичните разходи и ограничаване на огромния набор от:

- несъгласувани национални стратегически програмни документи, с различна времева рамка, финансова и ресурсна обезпеченост, липсваща приемственост;
- от стотици противоречиви (конфликтни), нереалистични или подценени стратегически цели и очаквани резултати.

От ключово значение е внасяне на промени в координацията между компетентните органи, реда и процедурата за подготовка, обществено консултиране, съгласуване и приемане на дългосрочни национални документи със стратегически характер, проверката за съвместимост, оценката за въздействие (предварителна и последваща) и за ефективност и ефикасност на използваните ресурси.

Последен пример за липсата на съгласуваност при целеполагането и националното програмиране е националната транспортна стратегия до 2030 г., основана на макроикономически модели, изготвени извън страната и изключително подценени прогнози за развитие на икономиката /под 1,5 % годишен реален ръст на БВП в периода 2020-2030г./⁵.

4. През последните години Българската стопанска камара (БСК) предложи на изпълнителната и законодателна власт работещи мерки, инструменти и предложения за промени в регулаторните режими като основен компонент на инвестиционната среда.⁶ Цитираният преглед дава известна представа за огромния брой от неразрешени проблеми и необходимост от предприемане на добре структурирани и управлявани реформи на регулаторната среда и повишаване на ефективността на институциите.

5. Ускоряването на подготовката и осигуряването на външнополитическа подкрепа за присъединяване на Р България към еврозоната, към настоящия момент, придобива значението на непосредствена национална цел и задача на икономическата политика с най-висок

⁴ Виж: „Възможности за възстановяване, икономически растеж, заетост и догонващо развитие на република България до 2020 г.“, 2011 г., стр. 292-301, http://www.bia-bg.com/uploads/files/oldsite_analysis/bulgarian_industrial_association_analysis_1324353288_aobr_macroec_study_30-11-2011.pdf

Пак там (стр. 299-300) е направен опит за формулиране на седем основни приоритета, ориентирани към догонващо икономическо развитие, фокусирано върху структурни промени и висока добавена стойност.

⁵ <http://www.bia-bg.com/standpoint/view/23256/>

⁶ https://www.bia-bg.com/uploads/files/Projects/predlojenia_BSK.pdf Посоченият списък не изчерпва всички отправени предложения и становища по регулаторните режими, но дава добра представа за мащаба на недовършените реформи и предстоящи задачи в тази сфера.

приоритет, и основен фактор за промяна на инвестиционната среда. Няма друга предстояща реформа в икономиката на страната, която може да се сравни с дълбочината, важността и значимостта на очакваните последици.

Следва да се подчертае, че предимствата на Паричния съвет (ПС) като инструмент за ефективен контрол на паричното обръщение в икономики, навлезли в инфлационна спирала за кратки времеви периоди са многобройни. Те са видими и при трите балтийски страни, прилагали сходна система на ПС до присъединяването им към Еврозоната. Високата степен на финансово доверие и фискална устойчивост на тези държави, както и други положителни страни на прилаганата дълги години система на ПС бяха постигнати с цената на т. нар. „вътрешно обезкървяване“⁷ - internal devaluation.

В същото време системата на ПС ограничава възможностите за отраслово реструктуриране и реализация на националните сравнителни конкурентни предимства, за прилагане на ефективна национална индустриална политика, оказва натиск върху пазара на труда и доходите, и ускорява паралелно протичащата демографска и емиграционна криза.⁸ От друга страна, системата на ПС, в България може да бъде характеризирана като прилагане на най-рестриктивния модел на свръхобезпечение на паричната база, прилаган някога в световната история на държавните финансови и парични системи. Тук следва да се отбележи липсата на задълбочени анализи на тези връзки и ефекти за българската икономика и пазара на труда през изминалия над двадесет годишен период на функциониране на ПС. Това е не просто, и само нерешена изследователска задача, но и забележим значим информационен и аналитичен дефицит, ограничаващ възможностите за упражняване на информирана и ефективна дългосрочна икономическа, социална и демографска политика.

В цитираният документ на ИСС се изброяват очакваните многобройни ползи за страната от присъединяване към валутната зона, част от които включват: намаляване на общия системен риск за банковата система; улесняване на рефинансирането на банковия сектор; ползване на допълнителни гаранции за банковите депозити; по-ефективен външен регулаторен натиск и надзор; снижаване на общото ниво системен и инвестиционен риск и на лихвите по кредитите на правителство, фирми, домакинства; улесняване на достъпа до финансиране за МСП, възможности за рефинансиране на натрупани задължения; освобождаване на част от валутните резерви, обезпечаващи паричната база, част от които ще могат да се използват за директни инвестиции в националната икономика; нарастване на преките чуждестранни инвестиции и общата инвестиционна активност в страната; засилена конкурентоспособност, улесняване на структурните промени в икономиката и повишаване на иновативния потенциал на предприятията; подобрени възможности за номинална и реална конвергенция; по-интензивен ръст на производителността на труда и доходите; намаляване на

⁷ Освен вътрешната обезценка към преките негативни ефекти от ПС могат да се причислят и повишеното лихвено ниво, мащабен външен трансфер на добавена стойност и валутни активи и др.

⁸ Виж: проект на становище на ИСС „Ускоряване на подготовката за присъединяване на Р България към еврозоната“, юли 2017 г., прието на заседание на Комисията по бюджет, финанси, застраховане и осигуряване.

Редица проучвания констатирали значими негативни ефекти от действието на парични системи и политики на основани на фиксиран валутен курс /вкл. Паричните съвети/ върху заетостта, доходите и демографското състояние, виж: Islam D., and D. Kucera. Beyond Macroeconomic Stability. Structural transformation and Inclusive Development. ILO, 2013, p. 10-12.

В частност Глава трета на цит., по-долу проучване на ILO и UNCTAD анализира възможностите за икономическо реструктуриране, осъществяване на активна национална индустриална политика и малкото примери за реализирани успешни национални индустриални стратегии. Показателно е обстоятелството, че сред малобройните успешни примери за провеждане на активна национална индустриална политика и осъществена мащабна структурна трансформация, например в Япония от 50-80 те години на м. в., Ю. Корея, Турция и др. няма нито една държава следвала политика на фиксиран валутен курс. Виж: TRANSFORMING ECONOMIES. Making industrial policy work for growth, jobs and development. ILO, 2014 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242878.pdf

натиска върху пазара на труда и трудовите възнаграждения; създаване на условия за постепенното ограничаване на демографските дисбаланси и др.

Гъвкаво трудово законодателство и активни политики на пазара на труда

6. България е на последните места в класациите на ЕС - 28 по всички индикатори, характеризиращи гъвкавите трудови отношения и пазар на труда – работа на срочен трудов договор, чрез агенция за временна работа, почасова заетост, втори трудов договор и др. Основните проблеми на пазара на труда свързани с остарялото и неадекватно трудово законодателство, могат да бъдат обобщени по следния начин:

- Ниско равнище на икономическа активност и заетост, предопределящи негативните външни миграционни и демографски процеси;
- Високо равнище на т.н. „реална безработица“, висок дял на икономически неактивни лица, обезкуражени лица, на продължителна безработица и безработни лица без право на обезщетения;
- Сив пазар на труда засягащ предимно млади работници, жени, студенти, ромската общност, търговията, услугите, строителството.
- Нисък дял на гъвкавата заетост, вкл. наети лица на срочните трудови договори, на втори трудов договор, на работа на намалено работно време, на плаващо работно време, чрез агенции за временна работа, на граждански договори и др.

В редица свои становища и предложения БСК отстоява необходимостта от реформи на трудовото и осигурително законодателство за постигане на по-гъвкав трудов пазар, организация и заплащане на труда, ограничаване на недекларирания труд, реформиране на пенсионно осигурителната система и др.⁹

Многократно е подчертавана и необходимостта от инициране на обществен дебат за изготвяне и приемане на нов Кодекс на труда (някои насоки на промените са представени в Приложение № 2) и постигане на следните основни цели:

- Повишаване на икономическата активност и заетостта на рисковите групи на пазара на труда;
- Въвеждане на гъвкави договорни отношения, съответстващи на съвременното състояние на работната сила, ускоряващата се глобализация и дигитализация на икономиката;
- Ограничаване на неформалните трудови отношения и недекларирания труд;
- Развитие на индустриалните отношения и насърчаване на КТД на браншово и фирмено равнище;
- Въвеждане на липсващи институти и инструменти за повишаване на адаптивността и мобилността на работната сила;
- Въвеждане на специализирани отделения за трудови съдилища и ефективни процедури за досъдебно решаване на индивидуалните трудови спорове.

Ефективност на политиките на пазара на труда – ЗНЗ, ОП „РЧР“

7. Натрупаният опит от компетентните държавни органи, както и многобройните предложения на социалните партньори (Виж например Приложение № 3 и Приложение №4) следва да бъдат оползотворени пълноценно при подготовката на нова национална стратегия за заетост до 2030 г. Следва да бъдат анализирани задълбочено ефектите от прилагане на действащия национален стратегически програмен документ - Актуализирана стратегия по

⁹ Виж напр.: Предложения на БСК за промени в трудовото и осигурително законодателство за подобряване на условията на заетост и състоянието на пазара на труда, 28.02.2013 г., https://www.bia-bg.com/uploads/files/positions/US_KT_11_03_2013.pdf

заетостта на Република България 2013-2020 г., приета с Протокол № 40.1 на Министерския съвет от 09.10.2013 г. Текстът на стратегията следва отдавнашна практика на сходни документи с вътрешно ведомствен характер и цели. Почти изцяло остават неотразени секторните и регионални аспекти, приоритети и ресурси за генериране на заетост. Безработицата, респ., недостигът на работна сила, създаването на нови работни места и необходимите ресурси са преди всичко фирмен, регионален, секторен (браншов), освен общоикономически проблем. Стратегията не рамкира потенциала, приноса, целите и ресурсите за създаване на нови в т.ч., субсидирани **еквивалентни**¹⁰ работни места до 2020г., произтичащи от:

- Приемане на адекватен модел на обща макроикономическа политика - на дългосрочен растеж, основан на привличане на основна част от реално произведената добавена стойност във вътрешния стопански оборот, експортна и инвестиционна експанзия, подобрена факторна производителност, създаване на условия за заетост на огромния контингент от нискообразовани и неквалифицирани лица и свързано повишаване на доходите и потреблението;
- ефективни секторни политики в т.ч. енергетика, селско стопанство, туристическа индустрия, транспорт, високотехнологични производства, ИКТ и други икономически дейности и сегменти с потенциал да генерират висока добавена стойност;
- развитие на базовата инфраструктура и политики за регионално развитие, икономическо и социално сближаване;
- фокусиране и координация на основните оперативни програми (транспорт, регионално развитие, околна среда, развитие на човешките ресурси и др.), на мерките по НПДЗ и ЗНЗ.

Следва да се преоцени подхода на копиране на следваните до този момент активни политики на пазара на труда и възможностите за достигане на изключително амбициозната и нереалистична национална цел за коефициент на заетост от 76% през 2020г. (68,7 % през 2016 г. по данни на НСИ и 70,1 % за ЕС-28 през 2015 г. по данни на Евростат). Допълнително следва да се отчете конфликта с другите национални политики и цели, които вече оказват негативен ефект върху заетостта вкл., за намаляване на емисиите на парникови газове, бъдещи рестрикции за т. нар. големи горивни инсталации и др. На основата на наличните демографски прогнози и очакваните промени в броя на населението в икономически активна възраст, националната цел за заетост от 76% към 2020г., следва да бъде декомпозирана до цели за създадени нови еквивалентни работни места, фазиращи по години до 2030 г. и декомпозирани по основни секторни политики, региони и принос от изпълнението на отделните оперативни програми, и равнище на генерирана добавена стойност.

За периода 2007 – 2015 г. са били изразходвани около 270 млн. лв. за обучението на над 500 хил. д. (около 400 хил. д. от ОПРЧР и над 100 хил. д. по НПДЗ и държавния бюджет), при липса на диференциация към отделни икономически дейности или райони и без разпознаваем (оценен) ефект за производителността на работещите, адаптивността и мобилността на работната сила.

На основата на задълбочен анализ на досегашно изпълнение на ОП РЧР следва да се преценят възможностите за генериране на бъдеща заетост чрез субсидирани работни места. Така например, през периода 2007-2015 г. са изразходвани над 1 млрд. 300 млн. лв. бюджетни, и средства на ЕС по мерки и проекти за заетост с общ брой ползватели от над 750 000 души. В същото време изпълняваните мерки чрез НПДЗ и ОП РЧР имат *изключително ограничен пряк ефект върху заетостта* от общо около 58 хил. работни места. Това представлява не повече от 25-30 хил. еквивалентни работни места, т. е. около 5-6 хил. еквивалентни работни места средногодишно през целия програмен период 2009–2015г., при обща заетост от над 3 млн. д. Следва да се отчете изключително високия брой - над 750 х. д. безработни и обезкуражени лица в тримесечията с най-висока безработица през периода 2008-2013. При предвидени над 3

¹⁰ Целогодишна заетост на пълен работен ден за едно заето лице.

млрд лв за изпълнение националната стратегия за заетост до 2020г., следваше да бъде осигурен ясен ангажимент за:

- генериране на пряка (в т.ч. субсидирана) заетост, фокусиране върху общини с най-висока безработица в избрани приоритетни икономически дейности с висок принос към добавената стойност, изграждане на публична инфраструктура и други дейности с проследим краен резултат;
- цели и фокусирани мерки за активизиране на огромния контингент лица извън работната сила (икономически неактивни лица);
- активна политика и интеграция на пазара на труда изразени чрез показатели за създадени т. нар. еквивалентни работни места (осем часова целогодишна заетост) чрез субсидирана заетост по ЗНЗ, НПДЗ, ОП РЧР, други мерки и програми и интегриране в секторен и регионален разрез на отделните показатели.

Допълнително следва да се идентифицира свободния потенциален ресурс за генериране на заетост – наличен поземлен фонд и реформиране на поземлените отношения насърчаване на инвестициите, на финансови трансфери и потенциал за преки чужди инвестиции от българската емигрантска общност, вкл. оползотворяване на т.н. „меки умения“ (личните бизнес контакти и възможности, пренасяне на технологичен управленски опит, хвърляне на „мостове“ към икономиките на приемните страни) и др.

С цел подобряване на институционалния капацитет и повишаване на ефективността на националните политики по заетост, следва да се обмисли възможността за:

- обединяване на многобройните национални стратегически документи пряко свързани със заетостта, които обхващат близки по характер мерки за въздействие;
- допълнително укрепване на многобройните институции с близки и дублиращи се функции (напр. АСП, АХУ, АЗД и др.);
- обсъждане и изготвяне на съответни промени в законодателството.

Стратегията по заетостта до 2030 следва да рамкира основните цели и принципи на необходимите промени в изключително тромавото, усложнено, негъвкаво трудовото законодателство, за създаване на правни условия за постигане на националните икономически и социални цели и обрат в повишаване на икономическата активност и заетостта. Следва отново да се посочи необходимостта от разработване и приемане на нов Кодекс на труда и нов Закон за насърчаване на заетостта, вкл. като се обсадят предложенията за промени в трудовото и осигурително законодателство, за насърчаване на гъвкавостта, повишаване на заетостта и мобилността на работна сила.

Във връзка с увеличаване на икономическата активност, подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението и релацията образование/обучение и изисквания на пазара на труда и работните места, БСК представила многобройни анализи и предложения за промени в правната уредба¹¹. В частност, необходимо е изграждане на Електронен регистър и *персонален електронен профил на всички български граждани*, отразяващ пригодността за заетост, образователния и квалификационен статус придобит за сметка на публичните финанси. По предложение на БСК беше включен допълнителен реквизит за месторабота по класификатора на населените места - ЕКАТТЕ, като основен елемент на трудовото правоотношение. Необходимо е също обединяване в една отчетна (електронна) форма на уведомленията при сключване, изменение и прекратяване на трудовите договори по Наредба 5 на МТСП и декларациите обр. 1 и 6 за осигурените лица и осигурителя към НОИ/НАП по Наредба 8 на МФ. МОН като компетентен държавен орган в областта на образованието и професионалното обучение, следва да инициира нормативни промени и конкретни действия, задължаващи образователните институции от всички степени на образование и ЦПО да дигитализират данните за образователния и квалификационен статус на всички български граждани в работоспособна възраст, чието образование или обучение е финансирано с публични средства като се осигури съответен преходен период. Следва да:

¹¹<http://www.competencemap.bg/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD+%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4/1/YdK3clenc9eX10jYRe3YNibhK3cZeDY9aDY9KTYRkDI9ebiFOXMRjYdKXlhKzIV>

- бъде предприета незабавна подготовка за информационното обезпечаване на националните политики и приетите амбициозни цели за заетост, за подобряване на качеството на образованието и противодействие на нарастващия риск от разширяваща се бедност за големи социални групи;
- се осигури ясна законова регламентация на т.н. дуална система, условията за чиракуване и въвеждане на т.н. „пътеки” за младите хора с ниско образование и без квалификация, ранно отпаднали от образователната система, младежи от домовете за отглеждане и възпитаване на деца и други уязвими групи на пазара на труда;
- се обмисли преразглеждането на критериите, реда за атестиране и бюджетно финансиране на съществуващите над 50 акредитирани висши училища, въвеждането на допълнителни степени (йерархия) за резултатност, обезпечавачи минимално равнище на „единици резултати от учене“, вкл. от гл. т. наличие на капацитет за интензивна научно изследователска и развойна дейност и постигане на резултати, разпознаваеми от международната научна общност, бизнеса и инвеститорите.

Основна зависимост между числеността на населението, заетите и осигурените лица в Р България, 1985 – 2016 г.

По-долу са представени основни изходни данни и един опростен корелационен анализ на изключително тясната зависимост между броя на заетите и осигурени лица и населението на Р. България през периода 1985 – 2016 г. Ключовото въздействие на промените в заетостта (общ брой, структура, разпределение и качество на заетите лица), както и на броя на осигурените лица (като допълнителна контролна независима променлива и оценена зависимост) върху броя на населението в България в дългосрочен хоризонт е повече от очевидно. Може да се допусне с висока степен на надеждност, че общото демографско състояние (раждаемост, здравно състояние, смъртност, възрастова зависимост, външна миграция и др.) също е функция от промените в заетостта, и повлияните от тях доходи, възможностите за финансиране на публични разходи и услуги, ефективност на институциите и т. н.

Налице е общо намаление от над 20% на населението на България през 2016 г., спрямо най-високото достигнато равнище от 1986 г. (8,987 млн д.). То се дължи основно на почти двукратното намаление на заетите и осигурени лица ако се отчете високият дял на самонаети лица, на работещи на намалено работно време, на сезонна заетост и други радикални промени в качеството на заетостта. Ясно се различават три основни вълни на спадаща заетост, съответно 1987 – 1993 г., 1997 – 2003 г. и 2009 – 2013 г.

Действащите фактори през тези три отделни периода са свързани ключови процеси, реформи, мерки и решения, прилагачи основните принципи на т. нар. Вашингтонски консенсус. В своята цялост те предопределят основният ход и последици от осъществения т. нар. пазарен преход вкл.:

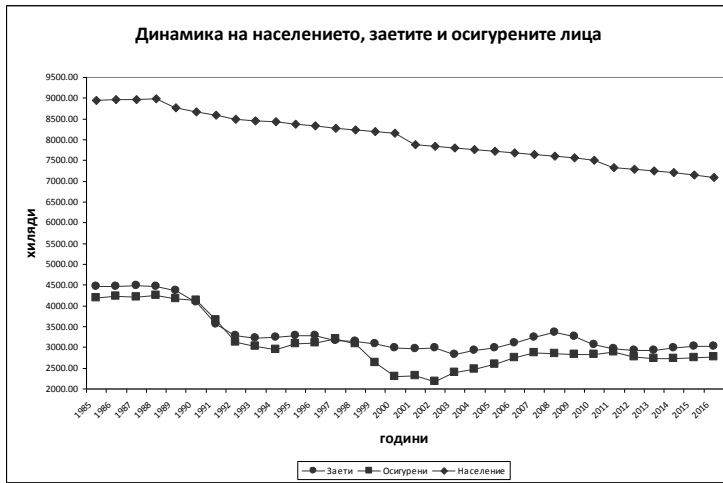
- Начало на пазарна трансформация при едностранно обявяване на мораториум върху изплащане на външните задължения (1990 г.) вместо сключване на споразумение с частните и суверенни кредитори;
- Ускорени пазарни реформи и реструктуриране на икономиката след февруари 1991 г., вкл. либерализация на по-голяма част от цените на основните стоки и услуги, валутния курс и лихвените проценти, радикализъм и екстремни промени в аграрния сектор;
- Сключване на споразумение с частните кредитори (1994 г.) за реструктуриране и секюритизация на държавния дълг чрез емисия на т.нар. Брейди облигации;
- Нова дългова криза (1996-1997 г.) при ескалираща инфлация и девалвация на националната валута;
- Въвеждане на т. нар. Паричен съвет през юли 1997 г., и закриване на над 100 структуроопределящи предприятия като част от пакет от многобройни ключови условия по кредитното споразумение с МВФ за преустановяване на хиперинфлационните процеси;

- Преустройство на функциите на БНБ, управлението на паричната маса, бюджетния процес, на пенсионно осигурителния модел, ускоряване на приватизационния процес и реализация на други ключови реформи;
- Последващо присъединяване на Р. България към НАТО и ЕС;
- Отключване на глобалната икономическа и финансова криза през септември 2008г.

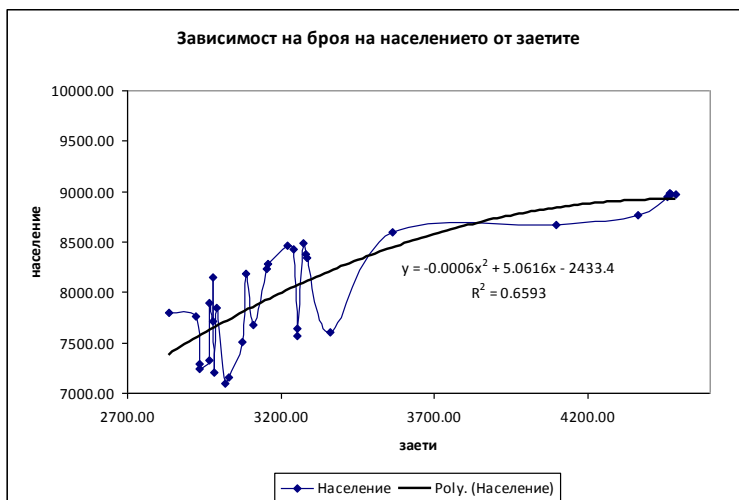
Заети, осигурени лица и население на Р България, 1985 – 2016 г. (хил. д.)

Година	Заети	Промяна към 1988	Осигурени	Промяна към 1988	Население	Промяна към 1988
1985	4459,53	99,82	4194,37	98,90	8949,88	99,59
1986	4473,33	100,12	4223,34	99,59	8966,46	99,78
1987	4486,86	100,43	4220,18	99,51	8976,26	99,88
1988	4467,79	100,00	4240,93	100,00	8986,64	100,00
1989	4365,03	97,70	4180,60	98,58	8767,31	97,56
1990	4096,85	91,70	4124,69	97,26	8669,27	96,47
1991	3564,04	79,77	3656,01	86,21	8595,47	95,65
1992	3273,66	73,27	3129,30	73,79	8484,86	94,42
1993	3221,84	72,11	3030,09	71,45	8459,76	94,14
1994	3241,60	72,55	2940,44	69,33	8427,42	93,78
1995	3282,18	73,46	3092,13	72,91	8384,72	93,30
1996	3285,88	73,55	3114,26	73,43	8340,94	92,81
1997	3157,44	70,67	3210,33	75,70	8283,20	92,17
1998	3152,55	70,56	3084,14	72,72	8230,37	91,58
1999	3087,83	69,11	2632,30	62,07	8190,88	91,15
2000	2980,11	66,70	2303,73	54,32	8148,49	90,67
2001	2968,07	66,43	2311,09	54,49	7891,10	87,81
2002	2992,42	66,98	2170,06	<u>51,17</u>	7845,84	87,31
2003	2834,0	<u>63,43</u>	2393,93	56,45	7801,27	86,81
2004	2922,2	65,41	2481,93	58,52	7761,05	86,36
2005	2980,0	66,70	2597,20	61,24	7718,75	85,89
2006	3110,0	69,61	2746,73	64,77	7679,29	85,45
2007	3252,6	72,80	2863,54	67,52	7640,24	85,02
2008	3360,7	75,22	2851,23	67,23	7606,55	84,64
2009	3253,6	72,82	2829,82	66,73	7563,71	84,17
2010	3075,3	68,83	2831,48	66,77	7504,87	83,51
2011	2965,2	66,37	2883,09	67,98	7327,22	81,53
2012	2934,0	65,67	2770,03	65,32	7284,55	81,06
2013	2934,9	65,69	2729,80	64,37	7245,68	80,63
2014	2981,4	66,73	2735,10	64,49	7202,20	80,14
2015	3031,9	67,86	2755,91	64,98	7153,78	79,60
2016	3016,8	67,52	2765,14	65,20	7101,86	79,03

Гр. 1 Динамика на числеността на населението, заетите и осигурените лица



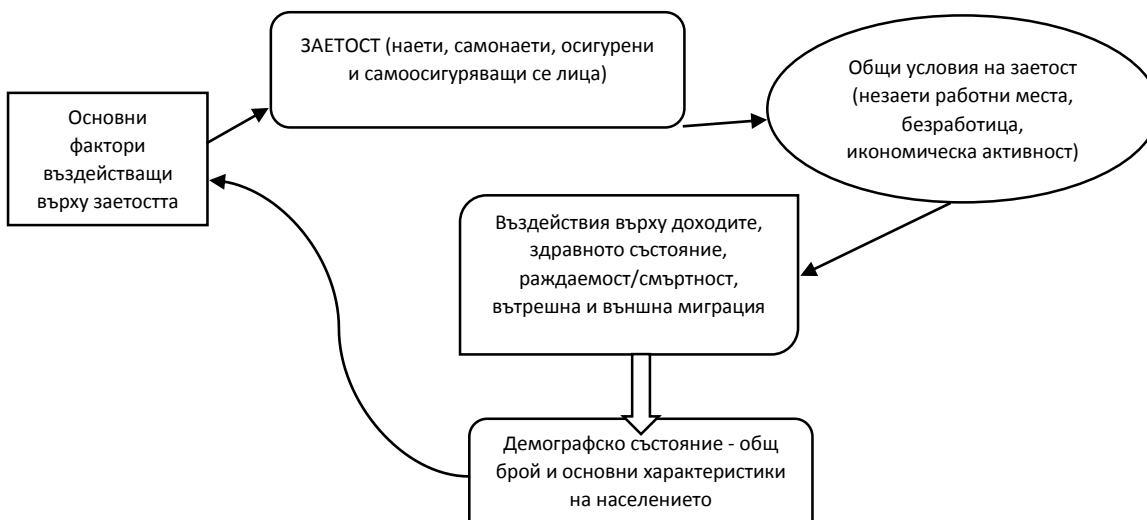
Гр. 2 Зависимост между числеността на населението и заетите лица



Гр. 3 Зависимост между числеността на населението и осигурените лица



Гр. 4 Хипотеза за веригата на основни връзки и въздействия между заетостта и общото демографско състояние в Р България, 1985 – 2016 г.



Насоки на промените при изготвяне на нов Кодекс на труда

1. Отмяна на възможността за разпростиране на браншови КТД /сегашен чл. 51 б/ и постигане на съответствие с принципите за свобода на КТД, регламентирани от Конвенция № 98 на МОТ.

3. Възникване и изменение на трудовото правоотношение /сегашни чл. 61-123а КТ/

Внасяне на законодателна яснота в правния статут на работодателя, като се посочи конкретно-търговец, ЮЛ и ФЛ/ последното в случай, че му се предоставя работна сила от друго лице/. Изрично посочване кой е работодател при наличие на по-горестоящ орган, като се предвиди, че ако договорът се сключва с последния, с него възниква и трудовото правоотношение, а не с предприятието, в което е съответната длъжност /както е досега/. Сегашното разрешение създава само привидност за наличие на трудово правоотношение с предприятието, след като друг определя условията за заемане на длъжността, сключва договора и го прекратява /чл.61, ал.2 КТ/.

Облекчаване процедурата на уведомление на ТД на НАП при сключване, изменение и прекратяване на трудовите договори, чрез удължаване срока до 7 дни (Глава пета, Раздел I в чл. 62, ал.3, ал.4 и ал.5 КТ).

Отпадане на ограниченията по чл. 68 ал. 3 за сключване на срочен трудов договор и промяна на ал. 4 за даване възможност за повторно сключване на срочен трудов договор за срок до 5 години в съответствие с законодателството на Унгария и други ДЧ на ЕС

Да се конкретизира и разтовари съдържанието на трудовия договор от ненужни данни и реквизити и се предвиди сключване по електронен път.

Да се предвиди като самостоятелен договор почасовия.

Да се облекчат значително реда и условията за сключване на договори за надомна работа.

Да са облекчи реда за сключване на договори за работа от разстояние, за да станат реална и приложима форма на договаряне.

Да се преосмисли необходимостта от трудови договори за краткотрайна селскостопанска работа, като се разшири възможността за почасови договори, а не едnodневни и се облекчат предпоставките за сключването им, въведат се т.н. електронни ваучери за временна сезонна заетост, и се разшири обхвата на икономическите дейности – туристическа индустрия, строителство и др..

Регламентиране на правно основание за обединяване на отчетните форми, регистрите и информационните системи за осигурените лица и сключените трудови договори, администрирани от НАП, и осигуряване на липсваща информация на персонално ниво (ЕГН), вкл. за образователния и квалификационен профил. Въвеждане на допълнителни реквизити за заявяване по електронен път на потребности от работна сила с определена квалификация.

4. Либерализация на нормативната уредба на агенциите за временна работа (АВР), като отпадне ограничението за 30% дял на наети чрез АВР работници в общия брой наети от приемащото предприятие, както и ограничението за вида на трудовия договор между предприятие, осигуряващо временна работа и наетия работник, и ограничението за изпълнение на дейност при условията на първа и втора категория труд (сегашни чл. 107р, чл. 326, ал.2, чл. 327, ал. 1, §1, т. 17 на КТ).

5. Общи правила за информиране и консултиране / сегашни чл. 130-135 КТ/

Да се преразгледат изцяло разпоредбите касаещи предоставянето на информация и консултации като се отчитат изискванията на директивите на ЕС, вкл., при случаи на масово уволнение; задължение за информация и консултации при промяна на работодателя; задължение за информация при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието, тъй като процедурите са тромави и неработещи. Да се предложат по-малко на брой, но конкретни по съдържание и ефективност, норми.

6. Работно време и почивки /сегашен чл. 136-154а КТ/

Да се преразгледа регламентацията на непълно работно време и извънредно работно време, като се разшири възможностите за прилагане на т. нар. договорено работно време, вкл. на т. нар. „нулеви часове“ (zero hours). Да се позволи в по-широки граници работодателят и работника да установяват работно време с променливи граници по взаимно съгласие.

Да се облекчи реда за почасово изчисляване на работното време, вкл., чрез промени на подзаконовата уредба и въведените през т. г. -т. нар. „поименни графици за работно време“.

Увеличаване от 3 месеца на 6 месеца на периода, през който работодателят може да въведе непълно работно време по икономически причини в рамките на календарна година (чл.138а, ал.1 КТ);

Да се промени задължението на работодателя от „съгласуване“ на „консултиране“ установяването на непълно работно време при намаляване обема на работа, с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите (чл.138а, ал.1 КТ);

Регламентиране на възможност с колективен трудов договор да се увеличава от 6 месеца на до 12 месеца периодът за сумирано изчисляване на работното време, независимо от сферата на дейност (чл.142, ал. 2, КТ).

Отмяна на общата забрана за полагането на извънреден труд, който се допуска по изключение само за сезонна работа, бедствия, аварии и война. Съвместяване на сумираното изчисляване на работното време и извънредния труд, като се възприеме преобладаващата практика в старите ДЧ на ЕС. Чрез промяна на чл. 146, ал. 1 и при спазване на изискванията за междудневна и междуседмична почивка, да се увеличи максималният брой работни часове извънреден труд в рамките на една календарна година от 150 на 300 часа /400 часа в Словакия/. Отмяна на чл. 143, ал. 2 и включване допълнително условие за допустимост в чл. 144 - „т. 7. със съгласие на работника или служителя при спазване изискванията за максимална продължителност на работната седмица“. чл. 146, ал. 2, КТ. Облекчаване на режима на полагане на извънреден труд в един от почивните дни при промени в седмичното планиране, предизвикани от промени в поръчките, доставка на материали при спазване на приложимите изисквания на КТ (чл. 144, т. 6 или нова т. 7), както и за сключване на договор с удължено работно време при спазване на максимална продължителност от 12 часа и за междудневна и междуседмична почивка.

7. Отпуски /сегашен чл. 155-178 КТ/

Да се разшири възможността за ползуване на неплатен отпуск при взаимно съгласие между работодател и работник без да се посочват причини.

Да се усъвършенства отпуска за отглеждане на дете, като се предвиди възможност на родителя за почасова работа или дистанционна такава при възможност и се съобрази общата продължителност с преобладаващата практика в ДЧ на ЕС.

8. Трудова дисциплина /сегашен чл. 179-199 КТ/

При дисциплинарните наказания да се предвиди и наказание с намаляване на трудовото възнаграждение за определен период от време

9. Имуществена отговорност и други видове обезщетения /сегашен чл. 200-228 КТ/

Да се детайлизира пълната имуществена отговорност при липси, причинени от материално-отговорно лице - да се опрости и процедурата по установяването ѝ, като се предвиди нарочна комисия изготви необходимите счетоводни документи, които да се ползват с формална доказателствена сила при съдебен спор.

Да отпадне възможността за бригадна отговорност, като неработеща вече норма.

Да се предвиди по-кратък срок за явяване на работа на възстановен работник или служител, като се предвиди това да става с нарочен акт на работодателя, за да се избегнат неоснователни претенции за обезщетения при недопускане на работа.

10. Трудово възнаграждение /сегашен чл. 242-272 КТ/

Да се разшири възможността за изплащане на трудовото възнаграждение – възможност за поседмично заплащане, а и почасово при необходимост. Въвеждане на задължение за изплащане на работна заплата по безналичен път, първоначално в предприятия работодатели с над 50 души нает персонал.

Отпадане на възможността МС да определя допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения, извън регламентираните в КТ (сегашен чл. 244, т. 2, КТ);

Отпадане на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в частния сектор, аналогично на режима за държавните служители (чл. 12 на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата).

Въвеждане на допълнителни данъчни облекчения за разходи на работодателя за социално-битовото и културно обслужване на работниците (сегашен чл. 292 КТ).

Въвеждане на допълнителни данъчни облекчения за разходи на работодателя за социално-битовото и културно обслужване на работниците (сегашен чл. 292 КТ).

11. Облекчаване на разрешителния режим за работа на лица от 16 до 18 г., работещи по договори за обучение в т.н. дуална система и намаляване на прага за възраст за приемане на работа от 16 г. на 15 г. (чл. 301 КТ) в съответствие с Конвенция № 138 относно минималната възраст, 1973 г. на МОТ /ратифицирана/.

12. Специална закрила на някои категории работници и служители /сегашен чл. 301-321 КТ/

Да се предвиди възможност за почасова и сезонна работа, за работа по трудов договор за обучение в рамките на т.н. дуална система, вкл. по време на ваканциите на лица от 15 до 18 години – за определени видове дейност и при допълващи ограничения.

13. Прекратяване на трудовото правоотношение /сегашен чл. 325-346 КТ/

При прекратяване на трудовия договор от работника или работодателя с предизвестие да се предвиди възможност това да става и по електронен път.

Да се предвиди кратък срок за приемане предложението за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие и с изтичане на срока, дори и при липса на изрично приемане на предложението, договорът да се счита прекратен на това основание.

Да се премахне изискването на извършване подбор при закриване на част от предприятието или при съкращаване на щата - преценката да се остави по целесъобразност на работодателя.

Да се актуализира кръга на лицата, които се ползват от предварителна закрила при уволнение, като такава се предвиди само за изключителни случаи в съответствие с международното и европейско трудово право.

Да се предвиди възможност съгласието на синдикалния орган и на инспекцията по труда при уволнение да може да се получи и в срок до подаване отговор на исковата молба при оспорване на уволнението пред съд , а не до връчване на заповедта.

Да се възстанови предишната редакция на чл. 328, т. 10 на КТ за прекратяване на трудово правоотношение с работник или служител, придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

Разширяване на възможността за работодателя да прекрати трудовия договор по негова инициатива и без съгласие на работника и служителя, като чрез изменение на КТ, чрез клаузи на КТД и/или индивидуалния трудов договор се запази действащия размер на обезщетението от 4 РЗ (чл. 331, ал. 2 КТ);

14. Пълно или частично освобождаване на работодатели с над 50 работници от задължението да определят от 4 до 10 процента от общия брой на работните места за трудоустройване, ако закупуват стоки и услуги от специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания в т.ч. по чл. 316 на КТ (нова алинея 3 в чл. 315, КТ). Редът и условията следва да бъдат определени от Агенцията по заетостта и Агенцията за хора с увреждания, съгласувано с Националния съвет за интеграция на хората с увреждания, при внасяне на съответни промени в КТ и Закона за насърчаване на заетостта;

15. Трудови спорове /сегашни чл.357-398 КТ/

При оспорване законността на уволнението максималния давностен срок да е едногодишен, а не тригодишен, за да се внесе бързина при изясняване трудовия статус на работника и служителя.

Да се предвиди възможност за разглеждане на трудови спорове за обезщетения от помирителни комисии, формирани напр. към работодателя, които да действат като първа /макар и несъдебна/ инстанция по тези спорове.

Да се предвиди създаването на специализирани отделения към съдилищата за решаване на индивидуални трудови спорове и задължителни процедури за досъдебно разрешаване на индивидуални трудови спорове.

16. Въвеждане на задължителни безкасови преводи на трудовото възнаграждение заплати в предприятията с над 50 работници /предложено по-горе/.

17. Замяна на хартиената трудова книжка, трудовото досие на работника и служителя и дневника за издадените трудови книжки с електронни;

18. Отмяна на задължението дневникът за регистриране на трудовите книжки по чл. 1, ал. 5 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж да се води на хартиен носител. Вместо това, дневникът да се води в електронен вид относно микро- и МСП;

19. Регламентиране на възможност за размяна на документи между работодател и работник/служител по електронен път (с електронен подпис), в т.ч. връчване на заповеди за прекратяване на трудовото правоотношение, предизвестия, график на работа на сумирано изчисляване на работното време и за ползване на отпуските, покани и др.



Приложение № 3

Изх. № 05-02-52 / 30.09.2013г.

ДО

Г-жа ЗИНАИДА ЗЛАТАНОВА
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,
МИНИСТЪР НА ПРАВОСЪДИЕТО И ПРЕДСЕДАТЕЛ
НА НСТС

КОПИЕ: Г-н ХАСАН АДЕМОВ
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА
ПОЛИТИКА

Относно: становище по проект на СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ 2013 - 2020 г. (вариант 23.09.2013)

Уважаема Госпожа Златанова,

БСК изразява следните позиции по предоставения проект на стратегия по заетостта за обсъждане в Националния съвет за тристранно сътрудничество:

1. Представеният проект е подобрен спрямо предходните версии по които БСК представи свои становища (Изх. № 05-02-52/05.06.2013г. и Изх. № 05-02-52/29.08.2013г.). По предложение на БСК е включено ново *прил. № 2* в което са включени показатели за мониторинг за периода 2008-2012. Това позволява да бъде проследен напредъка за достигане на целите и резултатите от провежданите политики до 2020г., рамкирани от стратегия по заетостта. Съгласувани са и задачите и приоритетите в Таблица 4 спрямо броя и наименованията на съответните подраздели на документа (Част III. Задачи по основни приоритети за повишаване на заетостта в условия на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж).

2. С някои изключения в отделните части, стратегията остава по същество вътрешно ведомствен документ. Почти изцяло остават неотразени секторните и регионални аспекти, приоритети и ресурси за генериране на заетост. Безработицата и създаването на нови работни места и необходимите ресурси са преди всичко фирмен, регионален, секторен (браншов), освен общоикономически проблем. Стратегията следва да рамкира потенциала, приноса, целите и ресурсите за създаване на нови в т.ч., субсидирани еквивалентни¹² работни места до 2020г., произтичащи от:

- общата макроикономическа политика (модел на дългосрочен растеж, основан на експортна и инвестиционна експанзия, подобрена факторната производителност, създаване на условия за заетост на огромния контингент от нискообразовани и неквалифицирани лица и свързано повишаване на доходите и потреблението);
- секторните политики в т.ч. селското стопанство, туристическа индустрия, транспорт, високотехнологични производства, ИКТ и др.;
- политиките за регионално развитие, икономическо и социално сближаване;

¹² Целогодишна заетост на пълен работен ден за едно заето лице.

- основните оперативни програми (транспорт, регионално развитие, околна среда, развитие на човешките ресурси и др.) на мерките по НПДЗ и ЗНЗ.

3. Следва да се преоцени възможността чрез копиране на следваните до този момент политики за достигане на изключително амбициозната и нереалистична национална цел за коефициент на заетост от 76% през 2020г. Допълнително следва да се отчете конфликта с другите национални политики и цели, които ще окажат негативен ефект върху заетостта вкл., за намаляване на емисиите на парникови газове (виж по-долу). На основата на наличните демографски прогнози и очакваните промени в броя на населението в икономически активна възраст, националната цел за заетост от 76% към 2020г., следва да бъде представена като създадени нови еквивалентни работни места, фазиращи по години до 2020г. и декомпозиращи по основни секторни политики, региони и принос от изпълнението на отделните оперативни програми (т.4 на настоящето становище).

4. На основата на анализ на досегашно изпълнение на ОП РЧР следва да се преценят възможностите за генериране на бъдеща заетост чрез субсидирани работни места. До този момент, изпълняваните мерки чрез НПДЗ и ОП РЧР имат изключително ограничен пряк ефект върху заетостта от 58 хил. работни места (стр. 57). Те представляват вероятно не повече от 25-30 хил. еквивалентни работни места при над 750 х. д. безработни и обезкуражени лица в тримесечията с най-висока безработица през периода 2008-2012. При предвидени над 3 млрд лв за изпълнение националната стратегия за заетост до 2020г., тя следва да включи ясен ангажимент за генериране на пряка (в т.ч. субсидирана) заетост, изразена в брой еквивалентни работни места.

Допълнително следва да се идентифицират свободния потенциален ресурс за генериране на заетост – наличен поземлен фонд, насърчаване на инвестициите, на финансови трансфери от българската емиграция вкл., оползотворяване на интелекта (личните бизнес контакти и възможности, пренасяне на технологичен управленски опит, хвърляне на „мост“ към икономиките на приемните страни) и др.

5. Показателите за активна политика и интеграция на пазара на труда (с. 52) следва да бъдат допълнени със създадени еквивалентни работни места (осем часова целогодишна заетост) чрез субсидирана заетост по ЗНЗ, НПДЗ, ОП РЧР, други мерки и програми и включване на секторен и регионален разрез на отделните показатели.

6. С цел подобряване на институционалния капацитет и повишаване на ефективността при провеждане на националните политики по заетост, следва да се обмисли възможността за

- обединяване на многобройните национални стратегически документи, близки по характер и мерки за въздействие пряко свързани със заетостта (с. 34, 48, т. 4.2);

- и допълнително укрепване на многобройните институции с близки и дублиращи се функции (напр. АСП, АХУ, АЗД и др.).

В тази връзка следва да се допълни и текста на т. 3.3.8 (с. 42) като се предвидят и съответни промени в законодателството.

7. По предложение на БСК наименованието на подраздел 3.3.8 (с. 44) на проекта на стратегия е допълнено, като са отразена необходимостта от промени на трудовото законодателство. За съжаление, новият текст не отразява и не рамкира, дори най-основните принципи на необходимите промени в изключително тромавото, усложнено, негъвкаво трудовото законодателство, за създаване на правни условия за постигане на националните икономически и социални цели и обрат в заетостта. Следва да се посочи необходимостта от разработване и приемане на нови Кодекс на труда и Закон за насърчаване на заетостта. Отбелязваме, че БСК

представи предложения за промени в трудовото и осигурително законодателство, за насърчаване на гъвкавостта, повишаване на заетостта и мобилността на работна сила (Ваш № 61-100/03.06.2013г.).

8. Във връзка с подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението и релацията образование/обучение и изисквания на пазара и работните места, БСК многократно е предлагала изграждането на Е-регистър и *персонален профил на всички български граждани*, отразяващ пригодността за заетост, образователния и квалификационен статус придобит за сметка на публичните финанси. Наложително е и включване на допълнителни реквизити за място на работата, като основен елемент на трудовото правоотношение, както и обединяване в една отчетна (електронна) форма на уведомленията при сключване, изменение и прекратяване на трудовите договори по Наредба 5 на МТСП и декларациите обр. 1 и 6 за осигурените лица и осигурителя към НОИ/НАП. МОМН като компетентен държавен орган в областта на образованието и професионалното обучение, следва да инициира нормативни промени и конкретни действия, задължаващи образователните институции от всички степени на образование и ЦПО да дигитализират данните за образователния и квалификационен статус на всички български граждани в работоспособна възраст, чието образование или обучение е финансирано с публични средства като се осигури съответен преходен период. Следва да:

- бъде предприета незабавна подготовка за информационното обезпечаване на националните политики и приетите амбициозни цели за заетост и подобряване на качеството на образованието и противодействие на нарастващия риск от разширяваща се бедност за големи социални групи;

- се осигури ясна законова регламентация на т.н. дуална система, условията за чиракуване и въвеждане на т.н. „пътеки” за младите хора с ниско образование и без квалификация, ранно отпаднали от образователната система, младежи от домовете за отглеждане и възпитаване на деца и други уязвими групи на пазара на труда;

- се обмисли преразглеждането на критериите, реда за атестиране и бюджетно финансиране на съществуващите над 50 акредитирани висши училища, въвеждането на допълнителни степени (йерархия) за резултатност, обезпечавачи минимално равнище на „единици резултати от учене“, вкл. от гл. т. наличие на капацитет за интензивна научно изследователска и развойна дейност и постигане на резултати, разпознаваеми от международната научна общност, бизнеса и инвеститорите.

9. За пореден път предлагаме да отпаднат препоръките в раздела за политиката по доходите за стимулиране на заетостта (с. 32) - *„за договаряне на минимални основни работни заплати по икономически дейности и квалификационни групи професии“* и *„прилагането чрез бипартитно споразумение на препоръчителен индекс за нарастване на работните заплати в реалния сектор на национално ниво“*. КТД на браншово и фирмено ниво осигуряват необходимата свобода за актуализация на трудовите възнаграждения като се отчитат промените в икономическите условия, ръста на цените и производителността на труда. Рамката на Кодекса на труда и ратифицираните от Р. България, конвенции на МОТ са достатъчна правна основа за широко прилагане на колективното трудово договаряне, поради което не се налага *„модернизиране на нормативната база в областта на обхвата и процедурите за договаряне на работните заплати на отраслово и браншово равнище и на ниво предприятие“* (пак там).

10. По отношение на т. нар. субсидирани „зелени работни места” БСК е представила негативно становище по промените на Закона за насърчаване на заетостта, отразяващо позициите на най-представителната организация на Европейския бизнес – BUSSINESSEUROPE. Налице са неясни определения и класификация на т.н. „зелени работни места” и „зелени икономически сектори и дейности” – нерешен проблем както в рамките на

ЕС, така и от МОТ и ОИСР. Предвижда се паралелна, дублираща се държавна помощ и насърчителни мерки - финансиране на капиталови инвестиции със средства на ЕС, преференциални изкупни цени за ВЕИ, субсидирани работни места при спорни правила, липса на концептуална яснота за крайния ефект на упражняваните политики и значителни негативни ефекти за околната среда (загуба на земеделски земи и горски фонд и др.).

11. Следва да се отчете специфичната ситуация в която се намира българската промишленост и енергетика спрямо обвързващите условия и национални цели по стратегията „Климат и енергетика” на ЕС до 2020 г. (с. 40). Налице е очевиден *конфликт между националните цели за ограничаване на климатичните промени от една страна и потенциала за икономически растеж от 2% средногодишно до 2020г. и заетост*, определени в действащите национални стратегически документи.

При цел за съкращаване на емисиите на парникови газове през 2020г спрямо 1990г., за ЕС - 28 от 20%, ограниченията за Р. България доближават 50% за референтна година по Протокола от Киото (1988). Това ни поставя на първо място в целия свят, като страна с най-високи ограничения за емисии на парникови газове с всички произтичащи последствия за заетостта, енергетиката, тежката промишленост, както и възможността за достигане на средноевропейските равнища на производство и потребление в обзрима перспектива. МИЕТ възприе безкритично т.н. модел PRIMES за прогнозиране на макроикономическото развитие, енергийното потребление и емисиите на парниковите газове, при разработване на националната енергийна стратегия (2012), вкл., при определяне на националните цели за емисии на парникови газове, за енергийна ефективност и интензивност. Това вече оказва значително негативно въздействие върху равнището на цените, интереса на чуждите инвеститори и оператори в енергийно интензивните отрасли, заетостта и съхранява т.н. енергийна бедност. Най-значимите сектори на преработващата промишленост са под заплахата за изтичане на въглерод - заплащане на квоти за емисии на CO₂, без това да допринася до подобряването на конкурентоспособността им и до повишаване на произведената продукция.

При реализацията на този макроикономически сценарий, Р. България ще съхрани последни позиции по равнище на производителност и доходи в рамките на ЕС – 28 и едва ли ще надхвърли 50-55% от средното равнище на БВП на жител по паритет на покупателна способност през 2020г.

При възприемане на отправените предложения, БСК изразява отново готовност за съдействие при актуализиране на проекта на национална стратегия за заетост до 2020г. с оглед спазване на процедурите и сроковете за съгласуване на проектите на договор за партньорство и оперативни програми за новия програмен период.

С уважение,

БОЖИДАР ДАНЕВ
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ПРЕДСЕДАТЕЛ

Приложение № 4



съюз на българския бизнес

Изх. № 05-02-4 / 18.01.2016 г.

ДО

**Г-Н ИВАЙЛО КАЛФИН
ЗАМ. - ПРЕДСЕДАТЕЛ НА МИНИСТЕРСКИ
СЪВЕТ, МИНИСТЪР НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА И
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ
ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО**

ОТНОСНО: подготовка на аналитична информация от налични данни в МТСП и Агенцията по заетостта и повишаване на ефективността на политиките и мерките за субсидирана заетост и обучение

УВАЖАЕМИ Г-Н КАЛФИН,

Във връзка с отправено предложение от БСК /Изх. № 05-02-87/26.09.2015 г./ за обсъждане на ефективността на политиките и мерките за субсидирана заетост по Закона за насърчване на заетостта /ЗНЗ/, Националния план за действие по заетостта /НПДЗ/, ОП „РЧР“ и други програми и мерки, с настоящото предлагаме да бъде подготвена аналитична информация, както следва: /

1. Брой на включените безработни лица в субсидирана заетост за периода 2007-2014 г. на работни места с намалено работно време и на пълно работно време по години, програми, мерки по ЗНЗ и схеми предвиждащи субсидирана заетост по ОП „РЧР“.
2. Брой на включените в субсидирана заетост и изплатените средства през периода 2007-2014 г., по програми, мерки по ЗНЗ и схеми от ОП „ОПРЧР“, по години и продължителност на субсидирания период години /3 месеца, 6 м., 9 м., 12 м./.
3. Брой на работилите средно месечно в субсидирана заетост и изплатените средства през периода 2007-2014 г., по програми, мерки и схеми от ОП „ОПРЧР“, по години и продължителност на субсидирания период години /3 месеца, 6 м., 9 м., 12 м./.
4. Брой на включените в субсидирана заетост общо / по програми, мерки по ЗНЗ и схеми по ОП „РЧР“/ през периода 2007-2014 г. по вид работодатели – публичен и частен сектор.
5. В какви дейности и на какви работни места най-често са наемани безработни лица през периода 2007-2014 г.?
6. Колко безработни лица са включени в обучение за възрастни през периода 2007-2014 г. и колко от тях след това са постъпили на работа на субсидирани и колко на несубсидирани работни места?

Прилагаме също и примерен формат за представяне на данни по години за периода 2007-2015г. чрез който да се оцени ефикасността и ефективността на отделните мерки и програми за субсидирана заетост. Подготовка на информацията в предложения формат и последващото обсъждане в НСТС ще подпомогне приемането на пакет от *предложения* за промени Националната стратегия по заетост 2014-2020г., ЗНЗ, на възприетия подход при разработване на НПДЗ и на мерките по ОП „РЧР“, както и за повишаване на ефективността на политиките по заетост, професионално обучение квалификация.

Приложение: *съгласно текста*

С УВАЖЕНИЕ,

БОЖИДАР ДАНЕВ
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ПРЕДСЕДАТЕЛ

Аналитична информация за субсидирана заетост и обучение и финансиране по програми, мерки, проекти и схеми за заетост през периода 2007-2015г.

Табл. № 1. Субсидирани работни места и финансиране по програми, мерки, проекти и схеми за заетост през периода 2007-2015г.

Програми, мерки, проекти и схеми за заетост /и обучение/	Заети лица – брой	Продължителност - брой месеци	Работен ден - брой часове	Средногодишен брой работни места - пълна заетост, 8ч.,12м.	Средства общо	Средства за едно работно място на пълна целогодишна заетост - 8ч., 12 м.
I. ОП РЧР						
1.						
1.1.Публ., сектор						
1.2.Частен сектор						
2.						
2.1. Публ., сектор						
2.2. Частен сектор						
...						
II. По ЗНЗ и НЦДЗ						
1.						
1.1.Публ., сектор						
1.2.Частен сектор						
2.						
2.1. Публ., сектор						
2.2. Частен сектор						
...						
III. Други програми и проекти						
1.						

1.1.Публ., сектор						
1.2.Частен сектор						
2.						
2.1. Публ., сектор						
2.2. Частен сектор						
...						
Общо, вкл.:						А
1.Публ., сектор						Б
2.Частен сектор						В

А, Б, В - Среднопотеглена стойност според броя работни места на пълна целогодишна заетост - 8ч., 12 м., и вид на работодателя

Табл. № 2. Обучени лица и финансиране по програми, мерки, проекти и схеми за заетост през периода 2007-2015г.

Програми, мерки, проекти и схеми за обучение /и заетост/	Обучен и лица – брой	Продължителност - брой учебни часове на едно лице	Средства за обучени е общо	Средства за един обучаем	Средства за един учебен час	Брой заети работни места, вкл.:	
						субсидирани	несубсидирани
I. ОП „РЧР“							
2.							
1.1. Публ., сектор							
1.2. Частен сектор							
2.							
2.1. Публ., сектор							
2.2. Частен сектор							
...							
II. ЗНЗ и НПДЗ							
1.							
1.1. Публ., сектор							
1.2. Частен сектор							
2.							
2.1. Публ., сектор							
2.2. Частен сектор							
...							
III. Други програми и проекти							
1.							
1.1. Публ., сектор							
1.2. Частен сектор							
2.							
2.1. Публ., сектор							
2.2. Частен сектор							
...							
Общо, вкл.:				A	A		
1. Публ., сектор				B	B		
2. Частен сектор				B	B		

A, B, B - Среднопретеглена стойност според броя обучаеми и вида работодател

